

FR_GERICHTE 605 2019 51 vom 8. April 2020

FR Kantonsgericht, 2020-04-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2019_51

FR: FR_GERICHTE 605 2019 51 du 8 avril 2020

IT: FR_GERICHTE 605 2019 51 del 8 aprile 2020

Regeste

Urteil des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Dezember 2018 verneint hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2.1

Art. 8 Abs. 1 Bst. f des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) sieht vor, dass der Versicherte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, wenn er neben anderen Voraussetzungen auch vermittlungsfähig ist (Art. 15). Der Arbeitslose ist laut Art. 15 Abs. 1 AVIG vermittlungsfähig, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. Als Anspruchsvoraussetzung schliesst der Begriff der Vermittlungs(un)fähigkeit graduelle Abstufungen aus. Entweder ist der Versicherte vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 Prozent eines Normalarbeitspensums anzunehmen, oder nicht (BGE 125 V 51 E. 6a mit Hinweisen). Ein wesentliches Merkmal der Vermittlungsbereitschaft ist die Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin; dazu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht. Eine versicherte Person, welche bewusst nur saisonale Arbeitsverhältnisse eingeht und deren Arbeitsbemühungen sich stets auf zeitlich befristete Stellen beschränken, gilt als vermittlungsunfähig. Die bisherigen Arbeitsbemühungen können Aufschluss über die subjektive Bereitschaft geben, Einkommenseinbussen während der Übergangszeit zu vermeiden (Urteil BGer 8C_825/2015 vom 3. März 2016 E. 3.2 mit Hinweisen).

E. 2.2

Ungenügende Bemühungen um zumutbare Arbeit werden in der Regel mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sanktioniert. Damit ein solches Verhalten zur Annahme von Vermittlungsunfähigkeit im Sinne fehlender Vermittlungsbereitschaft führen kann, bedarf es besonders qualifizierter Umstände. Solche sind beispielsweise gegeben, wenn die versicherte Person trotz vorheriger Einstellung in der Anspruchsberechtigung sich über längere Zeit nicht um Arbeit bemüht oder trotz des äusseren Scheins nachweislich keine Absicht zur Wiederaufnahme einer Arbeitnehmertätigkeit bestand. Diese Grundsätze sind sinngemäss anwendbar, wenn es um die Nichtbefolgung von Weisungen der zuständigen

Amtsstelle ohne entschuldbaren Grund geht (Urteil BGer 8C_833/2007 vom 14. Mai 2008 E. 2.3 mit Hinweisen).

E. 3

Es ist streitig, ob das AMA die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers zu Recht verneint hat.

Kantonsgericht KG Seite 4 von 6

E. 3.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe sich inzwischen bei der Syna abgemeldet. Zudem sei er mit der Verfügung vom 29. Januar 2019 zu seinem Arbeitgeber gegangen. Dieser habe sich für die Komplikationen entschuldigt, er habe ihn per 1. Februar 2019 angestellt und versprochen, ihm während der Winterzeit nicht mehr zu kündigen. Momentan befinde er sich in einem finanziellen Engpass und sei auf die Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen. Für die Rechnungen im Dezember habe er Privatschulden aufnehmen müssen. Er habe drei Kinder und sei Hauptverdiener der Familie. Er sehe seinen Fehler ein und entschuldige sich für sein Vorgehen.

E. 3.2

Das AMA hielt in der Verfügung vom 11. Januar 2018 (AMA-Akten Nr. 13) fest, der Beschwerdeführer habe in den letzten Jahren jeweils von März bis November für die C._____ AG gearbeitet und dazwischen Leistungen der Arbeitslosenversicherung beansprucht. Mit Verfügung vom 15. Dezember 2016 sei die Vermittlungsfähigkeit bejaht worden, weil er sich nach Erhalt der Kündigung in genügendem Umfang um eine neue Stelle bemüht hatte. Das AMA bejahte die Vermittlungsfähigkeit am 11. Januar 2018 erneut und hielt fest, im Gegensatz zu den Vorjahren habe der Beschwerdeführer 2016 und 2017 einen unbefristeten Vertrag erhalten, weshalb es nachvollziehbar sei, dass er davon ausgegangen sei, auch über die Wintermonate zu arbeiten. Er wurde wiederum darauf hingewiesen, die Vermittlungsfähigkeit werde bei künftigen Anzeichen einer fehlenden Bereitschaft zur Suche und Annahme einer dauerhaften Arbeit neu geprüft. Bei erneuter Anmeldung nach einer Saisontätigkeit bei der C._____ AG, unabhängig von einem unbefristeten Vertrag, müsse er ab September Arbeitsbemühungen vorweisen. Andernfalls müsse auf eine mangelnde Bereitschaft zur Suche und Annahme einer dauerhaften Arbeitsstelle geschlossen und die Vermittlungsfähigkeit verneint werden. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 25. Januar 2018 (AMA-Akten Nr. 7) besprach der Berater diese Verfügung eingehend mit dem Beschwerdeführer und wies ihn darauf hin, er müsse darauf achten, sich frühzeitig darum zu bemühen, eine erneute Arbeitslosigkeit in der Zwischensaison zu verhindern bzw. eine Dauerstelle zu finden. Sollte sich die Situation wiederholen (Kündigung per Ende November), müsse er für die drei Monate zuvor Bewerbungen, auch auf berufsfremde Dauerstellen, vorweisen können, andernfalls müsse die Vermittlungsfähigkeit verneint werden. Am 2. März 2018 (AMA-Akten Nr. 11) schloss die C._____ AG mit dem Beschwerdeführer einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Bezahlung im Stundenlohn (Arbeitsbeginn 1. April 2018). Während des Beratungsgesprächs vom 5. März 2018 (AMA-Akten Nr. 7) wurde dem Beschwerdeführer die Situation erneut erklärt. Er müsse sich ab September auch auf berufsfremde Dauerstellen bewerben. Dabei wurde eine Mindestzahl von sechs Arbeitsbemühungen pro Monat festgehalten, wobei der Berater berücksichtigte, dass der Beschwerdeführer in diesen drei Monaten im Vollpensum tätig sein werde. Am 31. Oktober 2018 (AMA-Akten Nr. 10)

wurde dem Beschwerdeführer per 30. November 2018 gekündigt. Am 12. November 2018 (AMA-Akten Nr. 8) meldete er sich erneut als arbeitslos. Am 12. Dezember 2018 (AMA-Akten Nr. 6) überwies die Syna das Dossier zum Entscheid über die Vermittlungsfähigkeit an das AMA. Der Beschwerdeführer sei während den nachfolgenden Perioden für die C._____ AG tätig gewesen: April bis November 2012, 11. März bis 30. November 2013, 3. März bis 30. November 2014, 1. April bis 30. November 2015, 29. Februar bis 30. November 2016, 6. März bis 30. November 2017 und vom 3. April bis 30. November 2018. Es handle sich klar um eine saisonale Tätigkeit.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 6 Gemäss den Nachweisen der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Monate September bis November 2018 (AMA-Akten Nr. 5) hat der Beschwerdeführer ab dem 11. September 2018 insgesamt 15 Arbeitsbemühungen vorgenommen (September vier, Oktober fünf und November sechs), vorwiegend im Bausektor.

E. 3.3

Der Beschwerdeführer ging seit 2012 einer saisonalen Tätigkeit bei der C._____ AG nach. Jeweils per 30. November wurde ihm gekündigt. Zunächst handelte es sich um befristete Verträge. Nachdem die Syna im Dezember 2015 ein erstes Mal darauf hinwies, der Beschwerdeführer habe sich um eine Dauerstelle zu bemühen, schloss der Arbeitgeber jeweils unbefristete Verträge mit dem Beschwerdeführer, kündigte ihm aber weiterhin per 30. November. 2016 und 2017 überwies die Syna das Dossier jeweils dem AMA zur Prüfung der Vermittlungsfähigkeit. Das AMA bejahte die Vermittlungsfähigkeit für diese beiden Male, wies den Beschwerdeführer jedoch in der Verfügung vom 11. Januar 2018 explizit darauf hin, er habe ab September in qualitativ und quantitativ genügender Anzahl Arbeitsbemühungen, auch auf berufsfremde Dauerstellen, vorzunehmen. Andernfalls werde die Vermittlungsfähigkeit wegen mangelnder Bereitschaft zur Suche und Annahme einer dauerhaften Arbeit verneint. Dies wurde ihm sowohl während des Beratungsgesprächs vom 25. Januar 2018, als auch während demjenigen vom 5. März 2018, zu einem Zeitpunkt, als er wiederum einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der C._____ AG unterzeichnet hatte, ausführlich erläutert. Wie nicht anders zu erwarten, wurde ihm per 30. November 2018 gekündigt. Damit muss bei der Tätigkeit bei der C._____ AG, trotz seit 2016 anderslautenden Arbeitsverträgen, von einem faktisch befristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Der Beschwerdeführer, der seit 2012 bei diesem Unternehmen tätig war, musste sich dessen bewusst sein. Zwar wurde 2018 formell wiederum ein "unbefristeter" Vertrag unterzeichnet, jedoch konnte er nicht ohne Weiteres mit einer ganzjährig vollen Arbeitstätigkeit rechnen. Dies mit Blick darauf, dass das formell unbefristete Arbeitsverhältnis in den beiden Vorjahren jeweils per Ende November aufgelöst worden war. Zur Vermeidung von Unterbrüchen während der auftragsarmen Zwischensaison hätte er daher alles unternehmen müssen, um rechtzeitig eine Dauerstelle zu finden (vgl. Urteil BGer 8C_937/2012 vom 22. Februar 2013 E. 4). Darauf wurde er in der Verfügung vom 11. Januar 2018 ausdrücklich hingewiesen. Trotz dieser klaren Verwarnung hat sich der Beschwerdeführer während den Monaten September bis November 2018 nicht genügend um eine Arbeitsstelle bemüht. Sein Berater hatte eine Mindestzahl von sechs Bewerbungen pro Monat verlangt. Dies muss als eine geringe Menge angesehen werden, was sich bereits darin zeigt, dass sein neuer Berater ab Januar 2019 die doppelte Menge pro Monat verlangte (vgl. Protokoll zum Beratungsgepräch vom 12. Dezember 2018; AMA-Akten Nr. 7). Der Beschwerdeführer nahm jedoch im

September 2018 nur vier mündliche Bewerbungen bei Baufirmen vor, bei welchen generell die Problematik der auftragsarmen Zwischensaison besteht. Im Oktober waren es fünf wiederum nur mündliche Bewerbungen, wobei deren zwei berufsfremde Stellen betrafen. Erst im November erfüllte er die Mindestzahl von sechs Bewerbungen, die nun auch grösstenteils schriftlich erfolgten. Damit hat der Beschwerdeführer gegen die Anweisungen des AMA in seiner Verfügung vom 11. Januar 2018 verstossen und es bestehen ernsthafte Zweifel, ob er tatsächlich eine Festanstellung anstrebt, da er hierfür nicht alle notwendigen Vorkehrungen getroffen hat. Ein Indiz hierfür ist auch der Umstand, dass er sich in seiner sechsten Rahmenfrist für den Leistungsbezug befindet. Das AMA hat somit zu Recht die Vermittlungsfähigkeit verneint. Der Beschwerdeführer ist

Kantonsgericht KG Seite 6 von 6 darauf hinzuweisen, dass die Vorgehensweise des AMA sogar als wohllöblich angesehen werden muss, da schon früher Zweifel hinsichtlich seiner Vermittlungsfähigkeit vorlagen. Zu keiner anderen Einschätzung führt der mit der Beschwerde eingereichte unbefristete Arbeitsvertrag mit der C. _____ AG vom 23. Januar 2019 mit Arbeitsbeginn am 1. Februar und mit Monatslohn. Aufgrund des bisherigen Verlaufs kann nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass er per Ende November keine Kündigung erhalten wird. Dies umso mehr, als der Beschwerdeführer keinen Beleg für das anscheinend vom Arbeitgeber gegebene Versprechen, ihn auch während dem Winter zu beschäftigen, vorlegt.

E. 4

Zusammenfassend hat das AMA zu Recht die Vermittlungsfähigkeit ab dem 1. Dezember 2018 verneint. Der Einspracheentscheid vom 15. Februar 2019 ist zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen. Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens werden keine Gerichtskosten erhoben. Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Hinsichtlich des Stillstandes der Beschwerdefristen aufgrund von Covid-19, verweisen wir Sie auf die Verfügungen des Bundesrates. Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite des Bundesgerichts. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschriftung muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 8. April 2020/bsc Der Präsident: Der Gerichtsschreiber-Berichterstatte:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.